

RECRUTER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP



MODE D'EMPLOI A L'USAGE
DES EMPLOYEURS PUBLICS



En tant qu'employeur de la fonction publique, vous pouvez être amené à recruter des apprentis, y compris des personnes en situation de handicap. Vous trouverez ici toutes les informations pratiques pour vous aider à mener à bien cette démarche.

Cette brochure résulte du groupe de travail « apprentissage » de Handi-pacte Poitou-Charentes, réunissant différents acteurs de la fonction publique, des professionnels du handicap, des professionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation.



1 Le handicap, de quoi parle-t-on ?

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 définit le handicap de la manière suivante :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



2 Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le **contrat d'apprentissage** est un **contrat de travail** de droit privé dont la durée varie entre 6 mois et 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les publics en situation de handicap). Il formalise un accord entre un employeur qui peut relever du secteur public, un centre de formation et un apprenti. Toute personne de 16 à 25 ans peut signer un contrat d'apprentissage. Pour les personnes en situation de handicap, **il n'existe pas de limite d'âge**.

Sa particularité est d'alterner des périodes d'enseignement théorique en centre de formation (centre de formation d'apprentis, section apprentissage ou unités de formation par apprentissage), et des **périodes de travail** auprès de l'employeur public pour l'acquisition des savoir-faire pratiques.

CONTINUER À TRAVAILLER ET À PROGRESSER

« Je termine ma deuxième année de CAP « agent polyvalent de restauration ». J'espère avoir mon diplôme et pouvoir continuer à travailler dans une cantine telle que celle-ci. Revenir en milieu protégé serait un échec. J'ai beaucoup progressé depuis que j'ai commencé cette formation. Je suis parfois lente mais je suis une battante ! Je rencontre toujours des difficultés mais je progresse ! Il faut dire que j'étais bien entourée durant ces années de formation. Mes cours d'orthophonie m'ont beaucoup apporté en maths et français. Pascale mon accompagnatrice du pôle formation Insertion Sarah⁽¹⁾ est là pour trouver des solutions. Elle vient régulièrement aussi me voir sur mon lieu de travail. Et puis mon maître d'apprentissage me connaît bien maintenant. Il sait quand j'ai besoin de lui. Il sait aussi ce que je suis capable de faire.

⁽¹⁾ (Service d'Appui Régional pour l'Apprentissage des personnes Handicapées)

*Charlotte, 21 ans, apprentie « agent polyvalent de restauration »
à la mairie de Vouneuil-sous-Biard (86)*

APPRENDRE UN MÉTIER PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE

« Les CAP « agent polyvalent de restauration » et « maintenance des bâtiments et des collectivités » ont pour point commun de privilégier la polyvalence et des activités variées. Pour les apprentis en situation de handicap, ces diplômes préparés par la voie de l'alternance permettent de viser tout ou partie d'un premier niveau de qualification et d'apprendre un métier dans les collectivités environnantes. »

Hervé Penaud, Intervenant social au Campus des métiers à La Rochelle



3 A quels diplômes prépare l'apprentissage ?

L'apprentissage est une voie de formation. Il permet d'apprendre un métier en situation réelle de travail dans de nombreuses filières. Il débouche sur des diplômes ou des titres à finalité professionnelle de tous niveaux : CAP, BAC Pro, brevet professionnel, BTS, DUT, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, master professionnel, diplômes d'Etat.

4 Quel intérêt présente l'apprentissage pour l'employeur public ?

• Faire connaître les métiers de la fonction publique

L'apprentissage contribue à faire connaître l'environnement de la fonction publique, la variété de ses métiers et de ses filières.

• Participer à sa démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'employeur anticipe et forme l'apprenti à sa culture, à ses propres pratiques, ses méthodes de travail sur des métiers spécifiques. Il augmente ainsi les chances de fidéliser l'apprenti après sa formation. Il peut faire face à des difficultés de recrutement. Il peut anticiper les départs à la retraite.

• Valoriser le maître d'apprentissage et redynamiser l'équipe de travail

Tout au long de la formation, le maître d'apprentissage explique son métier et partage ses compétences. L'intégration dans les services d'une personne en formation permet également de valoriser les autres agents. Les échanges d'expériences et de savoirs sont bénéfiques pour tous : agents comme apprentis.





ON RECRUTE UNE COMPÉTENCE, PAS UN HANDICAP

« La mairie de Soyaux progresse à tous les niveaux dans sa politique des ressources humaines en matière de handicap. En une année, grâce au « programme d'insertion des personnes handicapées » animé par le centre de gestion 16, nous avons pu inscrire le handicap à trois niveaux : la sensibilisation des équipes, les actions de maintien dans l'emploi et le recrutement par contrat d'apprentissage.

Les premiers apprentis intégreront nos services à la rentrée. Pour rester dans la même logique d'anticipation, les questions qui relèvent du handicap auront été abordées et résolues en amont. Nous nous intéressons actuellement au profil des candidats. Nous savons que nous recrutons avant tout une compétence et non un handicap. Nous bénéficions par ailleurs d'aides financières proposées aux employeurs publics dans le cadre de ces recrutements. »

Christophe Couraud, direction des ressources humaines,
Mairie de Soyaux (16)

5 Pourquoi recruter un apprenti en situation de handicap ?

- Ce recrutement compte dans **l'obligation d'emploi** (règle des 6 %), pour les employeurs de plus de 20 agents,
- Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap ouvre droit aux aides du FIPHP (quel que soit l'effectif de l'établissement) et aux aides de la Région Poitou-Charentes (pour les employeurs de 50 salariés maximum). Elles concernent des aides financières, techniques et humaines : aides à la mobilité, à l'aménagement de poste, prise en charge des coûts de formation en CFA des apprentis...,
- Le recrutement contribue à la montée en compétences de la personne,
- Les formations en apprentissage, adaptées et concrètes, donnent la possibilité aux apprentis de **se former et d'acquérir une expérience professionnelle**,
- L'accueil d'une personne en situation de handicap **sensibilise** les managers, agents et usagers, et fait évoluer les représentations sur le handicap dans le monde du travail. Il contribue à la diversité des profils au sein des établissements en termes d'âge et d'expérience.

Vous pouvez vous faire accompagner par un intervenant spécialisé pour les démarches administratives, l'accès aux aides financières, la formation des maîtres d'apprentissage...

Voir page « En Poitou-Charentes, vers qui se tourner »

Les **démarches** à effectuer pour le recrutement d'une personne en situation de handicap en apprentissage sont pour l'essentiel **communes au recrutement** de toute autre personne.

AVANT LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI

Identifier
les possibilités
d'accueil

Vérifier les
formations
correspondantes
aux emplois
ouverts

Rédiger et
diffuser l'offre
d'emploi

AVANT LE DÉBUT DE L'APPRENTISSAGE

Prévoir
une visite médicale
pour l'apprenti

Constituer
un dossier
administratif
relatif au
contrat

Envoyer le
contrat
d'apprentissage
à la Direccte

Les points clés du contrat d'apprentissage pour le public en situation de handicap

- > Pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap
- > La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans au lieu de 3
- > Des aides du FIPHFP et de la Région Poitou-Charentes
- > Un accompagnement par des interlocuteurs spécialisés à chaque étape

**80 % des personnes recrutées en situation de handicap
n'ont pas besoin d'aménagement de poste**





Ce que dit la Loi

Les principaux textes juridiques qui encadrent le contrat d'apprentissage sont les suivants :

- **Le contrat d'apprentissage,**

Articles du code du travail : L. 6221-1 à L. 6225-8 et D. 6222-1 à R. 6226-10

- **Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique :**

Lois n° 92-675 du 17/7/92 et n° 97-940 du 16/10/97 (art 13)

Décrets n° 92-1258 du 30/11/92, n° 93-162 du 2/2/93 et n° 98-888 du 5/10/98

Circulaires n° 2007-04 du 24/01/07 et du 8/04/15

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, contient des articles relatifs à l'emploi, le travail adapté et le travail protégé.



Ressources documentaires

Retrouvez quelques documents de référence sur le site **Handi-pacte Poitou-Charentes**.



« Maître d'apprentissage et accompagnement de l'apprenti »

« Les démarches administratives »

« Le recrutement d'un apprenti handicapé pour un employeur »

« Catalogue des aides du FIPHP »

Retrouvez toutes les informations sur le site
www.handipacte.poitou-charentes.org
Page emploi « apprentissage »

EN POITOU-CHARENTES, VERS QUI SE TOURNER ?

S'INFORMER SUR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- **HANDIPACTE**

Site internet : www.handipacte.poitou-charentes.org

Page Emploi Apprentissage

Adresse : handipacte@poitou-charentes.org

- **FIPHFP**

Site internet : www.fiphfp.fr

- **Groupe UGECAM — Etablissement « Les Terrasses » – SARAH (Service d'Appui Régional pour l'Apprentissage des personnes Handicapées)**

Adresse : pole.formation.insertion@uegam-alpc.fr

CONNAÎTRE LES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE DISPENSÉES EN POITOU-CHARENTES

- **Service apprentissage Région** : www.poitou-charentes.fr

Guide des aides – Education & formation – Apprentissage – Aide aux apprentis en situation de handicap

- **Ligne horizon information formation**

05 46 00 32 33 - www.horizon-info.org

CONSULTER LE PROFIL DES CANDIDATS À UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU PROPOSER UNE OFFRE

- **Cap emploi (délégation départementale)**

- **Pôle emploi**

- **Mission locale**

- **Portail de l'apprentissage et de l'alternance en Région Poitou-Charentes**

www.poitou-charentes-alternance.fr

- **Portail de la fonction publique, bourse interministérielle de l'apprentissage**

www.biep.fonction-publique.gouv.fr

- **Portail de la fonction publique territoriale**

www.emploi-territorial.fr

EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, QUEL INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ ?

- **Centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale : service handicap ou développeur apprentissage**

lannuaire.service-public.fr (rubrique services locaux)

EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ÉTAT, QUEL INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ ?

- **Service handicap de votre ministère**

- **Plateforme régionale d'appui à la gestion des ressources humaines (Préfecture de Région)**

www.poitou-charentes.gouv.fr

EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, QUEL INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ ?

- **CFA sanitaire et social** : contact@cfa-sanitaire-social.org

A contribué à cette brochure le groupe de travail « apprentissage » de Handi-Pacte Poitou-Charentes :

ARFTLV (Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie) - Cap emploi 17 - Cap emploi 86 - Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 16 - Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 17 - Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 86 - CFA sanitaire et social Poitou-Charentes - Direction régionale Insee Poitou-Charentes - Ministère de la Justice DRHAS (Département Ressources Humaines et Action Sociale) de Bordeaux (33) - Plateforme Ressources Humaines Poitou-Charentes - Pôle emploi - Région Poitou-Charentes - UGECAM Les terrasses (79) - Université de Poitiers - Ville de Socoa - Ville et CCAS de Niort.



www.handipacte.poitou-charentes.org